



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

“Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

Jiménez Sánchez, Stefhany Verónica

ASESORA:

Dra. Aguilar Armas Mercedes Haydee

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

PSICOMÉTRICA

TRUJILLO- PERÚ

2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN
REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 4 de 5

Yo Stephany Verónica Jiménez Sánchez, identificado con DNI N° 73886292, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Propiedades Psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en las colaboradoras de la Municipalidad de Tarma"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 73886292.....

FECHA: 16 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

PÁGINA DE JURADO

Dra. Aguilar Armas Mercedes Haydee

Presidente

Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie

Secretario

Mg. José L. Ventura León

Vocal

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres Willy y Verónica, a mi hermano Gabriel, a mi abuelo Hilario, a mi abuela Estefanía y Justina. A mi mejor amiga Yebesni por su apoyo en cada momento.

Br. Stefhany Verónica Jiménez Sánchez

AGRADECIMIENTO

Gracias a la Dra. Aguilar Armas Mercedes Haydee, la Dra. Dávila Estrada, Blanca Nathalie y a la Municipalidad de Trujillo, por el acceso para poder realizar la realización de la investigación.

Gracias a Dios, a mi familia por el apoyo de cada día. También a mis amigas: Silvia Salinas, Yngridth Rojas, Jhanely Saavedra, Rocío Palacios y en especial a mi mejor amiga incondicional Yebesni Quispe por todo el apoyo y las experiencias vividas.

Br. Stefhany Verónica Jiménez Sánchez

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Stefhany Verónica Jiménez Sánchez con DNI N° 73886292, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 08 septiembre del 2018

Stefhany Verónica Jiménez Sánchez

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada "Propiedades Psicométricas de la ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo", con la finalidad de Determinar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

ÍNDICE

Página del Jurado.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaración de autenticidad.....	vi
Presentación.....	vii
Índice	viii
Tablas.....	x
Tablas de figuras	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos Previos	16
1.3 Teorías: Relacionadas al tema	16
1.3.1.Conceptos de compromiso organizacional	17
1.3.2.Determinantes del compromiso organizacional	18
1.3.3.Enfoque Multidimensional.....	19
1.3.4.Compromiso y valores organizacionales	20
1.3.5.Elementos del compromiso organizacional	22
1.3.6.Beneficios del compromiso organizacional	24
1.3.7.Clases de trabajadores	24
1.3.8.Consecuencias de la globalización sobre el compromiso organizacional.....	24
1.3.9.Importancia del compromiso organizacional	24
1.4 Formulación del problema	25
1.5 Justificación	25
1.6 Objetivos.....	26
1.6.1 Objetivo General	26

1.6.2 Objetivos Específicos	26
II. MÉTODO	26
2.1 Diseño de Investigación.....	26
2.2 Variables, Operacionalización.....	26
2.2.1 Variables.....	26
2.2.2 Operacionalización de variables.....	27
2.3 Población y muestra.....	28
2.3.1 Población.....	28
2.3.2 Muestra.....	28
2.3.3 Criterios de inclusión	28
2.3.4 Criterio de exclusión.....	29
2.4 Técnicas de recolección de datos : validez y confiabilidad.....	29
2.4.1 Técnicas.....	29
2.4.2 Instrumento.....	29
2.4.3 Evaluación	29
2.4.4 Validez y Confiabilidad.....	30
2.5 Métodos de análisis de datos.....	30
2.6 Aspectos éticos.....	31
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	39
V. CONCLUSIÓN.....	42
VI. RECOMENDACIONES.....	43
VII. REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	49
ANEXOS 1: Consentimiento informado.....	50
ANEXOS 2: Instrumento.....	51
ANEXOS 3: Instrumento.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Operacionalización de variable27

Tabla 2

Distribución de trabajadores según género y edad, pertenecientes a la Municipalidad de Trujillo.....28

Tabla 3

Coeficientes de simetría y curtosis del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.....33

Tabla 4

Coeficientes de asimetría y curtosis de la Distribución del Síndrome de Burnout en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.....34

Tabla 5

Índices de bondad de ajuste del modelo de Análisis Factorial Confirmatorio en el Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.....35

Tabla 6

Cargas factoriales de los ítems del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.....36

Tabla 7

Correlación de las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Compromiso Organizacional y del Inventario del Síndrome de Burnout en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.....38

Tabla 8

Confiabilidad de las puntuaciones en el Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.....39

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1.** Diagrama Path de la estructura factorial en el Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.....37
- Figura 2.** Diagrama Path de la estructura tridimensional del Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.....38

RESUMEN

El presente estudio es de diseño instrumental, tiene como objetivo establecer las propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, con una muestra de 350 colaboradores. Los resultados obtenidos nos muestran que en la validez de constructo evidencian correlación directamente y muy significativa de las dimensiones del Compromiso Afectivo, Continuidad y Normativo. Para la validez divergente se identificó una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud mediana entre el Compromiso organizacional y Agotamiento emocional y Cinismo; en tanto se identificó una correlación directa con tamaño de efecto de magnitud mediana entre el Compromiso organizacional y la dimensión Eficacia profesional. El análisis factorial confirmatorio reportó cargas factoriales que oscilan en entre .37 y .56, presentando los ítems trece y quince cargas inferiores a .40, también; índices de bondad de ajuste absoluto: CMIN/gl, igual a 3.38 registra un valor menor a 4, establecido como indicador de buen ajuste del modelo; el error cuadrático medio igual a .118, superior a .08. Sin embargo, el índice de bondad de ajuste GFI igual a .945, e índice de bondad de ajuste ajustado AGFI igual a .930, ambos mayores a .90; índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de .882, y el ajustado de .771. La confiabilidad se realizó mediante el coeficiente de confiabilidad omega estimado puntualmente y mediante un intervalo del 95% de confianza, presentando el coeficiente omega un valor de .82, que califica a la confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Palabras clave: Compromiso organizacional, propiedades psicométricas.

ABSTRACT

The present study is psychometric aims to establish the Psychometric properties of the Organizational Commitment Questionnaire in the collaborators of the Municipality of Trujillo, with a sample of 350 collaborators. The results obtained show that in the validity of Constructo, they show a direct and very significant correlation of the dimensions of affective commitment, continuity and normative. For divergent validity, an inverse correlation was identified with an effect size of medium magnitude between organizational commitment and Emotional Exhaustion and Cynicism; while a direct correlation with size of effect of medium magnitude was identified between the organizational commitment and the dimension: Professional efficiency. The confirmatory factor analysis reported factorial loads that oscillate between .37 and .56, with the items thirteen and fifteen loads less than .40, also; and absolute adjustment goodness indices: CMIN / gl, equal to 3.38 registers a value less than 4, established as an indicator of good adjustment of the model; the mean square error equal to .118, greater than .08; However, the GFI adjustment goodness index equal to .945, and adjusted adjustment goodness index AGFI equal to .930, both higher than .90; parsimonious adjustment index without adjustment of .882, and adjusted of .771. Reliability was carried out using the omega reliability coefficient estimated on a timely basis and using a 95% confidence interval, the omega coefficient presenting a value of .82, which qualifies the reliability of the Organizational Commitment Questionnaire.

Keywords: Organizational commitment, psychometric properties.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En las diferentes organizaciones, no se puede evidenciar que las personas estén comprometidas con los objetivos organizacionales, y tengan conocimiento de la visión y misión, los valores organizacionales de dicha empresa donde trabajan, sino que también formen parte de ella y sigan en el camino para conseguirlo.

Actualmente, las exigencias de la realidad competitiva han determinado que es de gran importancia contar en la organización con capacidades, que permitan a éstas, brindar un mejor servicio a sus clientes o usuarios para así diferenciarse de sus competidores más cercanos. Es así como, Carpio (2003) señala que, para competir dentro de un entorno globalizado, basada en la obsesión por la velocidad, se requieren de cambios a nivel de creencias, costumbres y valores organizacionales, donde los colaboradores tendrán que asumir diversas funciones y adoptar una visión flexible.

Para que una organización sea exitosa, se requiere uno de los activos más importantes de la sociedad que es el capital humano, que es el encargado de la dirección de una empresa para analizar la lealtad y vinculación de cada uno de sus colaboradores con su organización, a esto se llama: Compromiso Organizacional. Además, para el buen funcionamiento de una organización se necesita de las actividades innovadoras, proactivas, espontáneas por parte de cada uno de los colaboradores, quienes colaboren o cooperen, más allá de lo que la organización exija, aparte de sus funciones en su puesto que se encuentran laborando, del mismo modo, deben desarrollar iniciativa para proponer y realizar nuevas actividades que permitan no sólo el desarrollo de la empresa, sino también, que el desempeño sea visible y sobresaliente (Antón y González, 2000).

Según Díaz y Montalbán (2004), definen al compromiso organizacional, como la identidad de una persona con la organización en la que está trabajando.

Según Betanzos y Paz (2007), refieren que la importancia del Compromiso Organizacional, permiten a las organizaciones (municipalidades, empresas), que se puedan determinar el impacto directo que tienen los colaboradores frente a sus actitudes y conductas, al aceptar las metas organizacionales y poder obtener un alto desempeño

dentro de su organización y menos ausentismo. Además, estos autores proponen un modelo de acuerdo al compromiso organizacional el cual cuenta con tres dimensiones: Componente Afectivo, Componente de Continuidad y el Componente Normativo. Así también, al tener conocimiento acerca del grado de compromiso que tienen los colaboradores, tratan de elevarlo o tener estrategias utilizables en los diferentes tipos de compromiso que quieran alcanzar cada uno de sus colaboradores.

Según Meyer y Allen (1997), definen al Compromiso Organizacional como “el estado psicológico que se caracteriza por la relación que mantiene el colaborador con la organización” (p.11). y está determinado por 3 componentes: Afectivo, De Continuidad y Normativo.

La escala de Compromiso Organizacional de Meyer, Allen, Smith (1993, citado por De la Puente, 2017), es un instrumento, que se adapta a las normas psicométricas y cuenta con una validez considerable para ser utilizada en trabajos de investigación. Es un instrumento de 18 ítems, hace que este sea más sencillo, breve y rápido en cuestión de aplicación y calificación, lo cual es un criterio altamente valorable, sobre todo, en cuestión de economía de tiempo, debido a que las empresas cuentan con periodos reducidos para la facilidad del trabajo investigativo. Asimismo, incluye las 3 componentes: Afectivo, Normativo y de Continuidad, por lo que pueden ser calificadas por separados y usadas para identificar los perfiles de los colaboradores con el compromiso.

Esta investigación tiene como fin, determinar las propiedades psicométricas de la escala de Compromiso Organizacional, en colaboradores de la Municipalidad de la ciudad de Trujillo, porque en esta misma , se han aplicado otros tipos de pruebas como Clima Organizacional, Satisfacción laboral, entre otras, y dentro de éstas el factor más bajo fue el compromiso, para con su organización, ya que mostraban la falta de interés con el horario de entrada , hacia las actividades de su puesto y al no haber sido investigado con amplitud y el instrumento de: Compromiso organizacional de Meyer y Allen es el más apropiado y será de gran apoyo para las entidades públicas trujillanas.

La investigación acerca de las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional es de gran importancia, porque así puede facilitar el estudio a futuro sobre dicho tema en los colaboradores de la municipalidad de Trujillo, la población está compuesta por 350 colaboradores de los cuales 230 son mujeres y 120 son hombres entre las edades de 35 a 65 años, ya que no se observa un adecuado compromiso por parte de la mayoría de los colaboradores con la organización, lo que genera un mal antecedente como entidad pública. Es por eso que no se evidencia, investigaciones acerca del compromiso en la Municipalidad, es por ello que en el siguiente estudio se realizará acerca de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional.

1.2.- Trabajos Previos

• Nacionales:

Montoya (2014), en Lima – Perú, realizó una investigación cuyo objetivo fue validar la escala de compromiso en trabajadores de un Contact center y evaluar las variables que involucran el compromiso organizacional en los trabajadores del mismo, la investigación contó con la participación de 642 personas conformado por el 66% de mujeres y 34% de hombres. Se obtuvo en el alfa de Cron Bach un .92, el cual respeta una alta fiabilidad, con respecto a la validez convergente con el cuestionario de satisfacción laboral entre .73 y .89.

Quispe (2015), en su estudio de “Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de villa el salvador”, contando con la participación de 323 trabajadores. Se obtuvo como resultado en la validez de ítems con .95 a través de la V de Aiken valores altos de $p < 0.001$ y en la confiabilidad a través del alfa de Cronbach un .737, siendo válida y confiable. Además, la validez de constructo multidimensional que comprende los tres componentes es válido y confiable, lo cual está adaptado a nuestra realidad.

• Regionales:

Por último, Figueroa (2016), en Trujillo, un estudio de “Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores públicos de la

Región La Libertad”, con una muestra de 508 trabajadores conformada por 264 varones y 244 mujeres. Se obtuvo una validez de constructo de .168 y .628. También el análisis factorial confirmatorio, para el índice de bondad de ajustes de Bentler-Bonett no normado de .644, CFI .678 e IFI .681. Y por último la consistencia interna fue de .806 para el cuestionario general. Y finalmente se concluyó que el cuestionario es un instrumento válido y confiable.

1.3.- Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Conceptos de compromiso organizacional

Wiener (1982), puntualiza al compromiso como la integridad de presiones normativas internalizadas a actuar de manera que compense los intereses organizacionales. Por lo que la identificación y valores generalizados de lealtad son vistos como sus determinantes. El compromiso puede estar influenciado por inclinaciones tanto personales como organizacionales.

Chiavenato (1992) describe al compromiso organizacional como la huella y conocimiento del pasado y presente de la empresa, así también el conocimiento y división de las metas de la empresa por todos sus colaboradores.

Según Meyer y Allen (1997), refieren al: “Compromiso Organizacional como el estado psicológico que se caracteriza por la relación que mantiene el colaborador con la organización” (p.11). Lo cual hace referencia a las actitudes del trabajador hacia la organización donde trabaja.

Robbins (1998) define al compromiso organizacional como el periodo en el cual un colaborador se siente agradecido con la organización donde trabaja, a través de sus metas y deseos.

Hellrieger, Slocum y Woodman (1999), refieren que el compromiso organizacional es la fuerza de la contribución de un colaborador, la identificación, junto con la aprobación de las metas y los servicios de la organización, a realizar un esfuerzo significativo y el deseo de quedarse en la organización.

Según Arias (2001), define al compromiso como la energía de identificación y participación de una persona con la empresa.

Para Betanzos y Paz (2007) concretan al compromiso organizacional como la fase en donde las actitudes de los colaboradores demuestran su orgullo y satisfacción con su organización donde trabajan, por lo cual esta actitud es favorable para la empresa y puedan alcanzar los objetivos.

Zamora (2009), menciona que el compromiso organizacional se muestra cuando el colaborador logra la internalización de misión, estrategia organizacional y valores, respecto a la organización en la que está laborando.

Finalmente, Torres y Díaz (2012), consideran que el compromiso organizacional es un conjunto de actitudes relacionadas a lo laboral, cuyas características se basan en la identificación que siente el colaborador con su organización, por la manera en como asume las responsabilidades y la razón por la que se mantiene en la organización.

1.3.2. Determinantes del compromiso organizacional

Entre los determinantes del compromiso organizacional diversos autores han establecido propuestas como Villa (2005), que menciona acerca de factores que influyen en el Compromiso Organizacional los cuales serán detallados a continuación:

Características del trabajo: Se da cuando un colaborador tiene responsabilidades en gran magnitud con respecto a sus funciones.

Naturaleza de las recompensas: Se da por la percepción que tiene cada colaborador mediante los beneficios compartidos.

Oportunidades de empleo: Es cuando un colaborador recibe más oportunidades laborales, este tendrá menos motivos por los cuales salir de la organización.

Nuevas relaciones impersonales en la organización: Los colaboradores sienten que son tratados de la mejor manera estos lograrán integrarse fácilmente con la organización.

Características personales: Existen varios aspectos, los cuales son el sexo, edad y antigüedad.

Mientras que, Rivera (2010) lo clasifica en tres grupos:

Características personales del individuo: se consideran aspectos como el número de años que los colaboradores han estado en la organización, asimismo influye significativamente el género (femenino y masculino) del trabajador, el grado de instrucción respecto a las expectativas de crecer dentro de su organización, el número de hijos que tenga la persona algunas veces significa mayor compromiso afectivo con la organización, como el estado civil que en ocasiones influye en el compromiso de sus funciones y responsabilidades.

Experiencias de su ámbito laboral: La satisfacción laboral que poseen los colaboradores influye en su desempeño laboral. Las relaciones interpersonales influyen significativamente en este estado de ánimo del colaborador. Una adecuada interacción entre directivos y empleados promueve el desarrollo del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Características del puesto: El número de horas que el trabajador pasa en la organización acrecentará su socialización y por ende su compromiso.

Los trabajadores con mayor autonomía y responsabilidad desempeñan mejor sus funciones. Los trabajadores que ocupen cargos más altos en la organización tienden a estar más comprometidos. El ambiente de trabajo influye en el cumplimiento de las funciones del puesto.

Mientras que, Morales y Villalobos (2012), refieren que los determinantes son:

- Elevados a medida que los trabajadores posean un mayor nivel de identidad.
- Responsabilidad de ejecutar una labor terminante.
- Los participantes, deben desarrollar sus diligencias en cargos de mayor grado desarrollan más compromiso con la empresa.

1.3.3. Enfoque Multidimensional

Según la información encontrada se sabe que se han tomado tres teorías diferentes en la conceptualización de “Compromiso Organizacional” (Varona, 1993).

1. El intercambio, desde la cual el compromiso organizacional es el resultado del intercambio de beneficios y contribuciones que se da entre la empresa y el trabajador,

es así que el trabajador asocia los beneficios que la empresa le brinda con el trabajo, como un incentivo para seguir en la empresa.

2. La psicológica, desde la cual el compromiso organizacional tiene tres componentes: la identificación del individuo con los objetivos con los valores de la empresa, las ganas de ayudar a la empresa a alcanzar sus metas y el querer ser integrante de la empresa. Es decir, el compromiso es el nivel de identificación que posee el trabajador hacia la empresa.

3. La congruencia entre los valores individuales y organizacionales.

1.3.4. Compromiso y valores organizacionales

Meyer y Allen (1998, citado por Frías, 2014) ambos autores investigaron acerca de la relación de los valores organizacionales con el compromiso organizacional de los trabajadores, a partir de ello refieren que los valores sumada a las experiencias de cada trabajador, permiten un incremento en cuanto al compromiso con la organización que laboran.

Siliceo, Cásares y Gonzales (1999) refieren que es importante que los valores organizacionales estén claros para toda la organización, dado que, esto favorecerá al crecimiento de toda organización es así que nos hablan de una de las variables que se deben emplear en cada empresa:

Valores organizacionales: Es todo aquello que aprendemos desde niños y que vamos heredando con el pasar del tiempo. Es decir, que toda cultura es un valor pero no todo en la cultura forma parte de su escala de valores, dado que, que los valores sólo se identifican a través de actitudes y concepciones que se encuentran en el comportamiento de la persona en todos sus aspectos. Además de una estrategia de implantación de valores para la empresa que quiera generar y desarrollar valores para su proyecto las siguientes fases:

Modelo directivo: Es que cada directivo deberá definir sus nuevos valores y ajustar los que ya existen, a través de una investigación y reunión con todo su personal de la organización, con la finalidad que existe la participación e involucramiento por parte de todos.

Comunicación e imagen corporativa: Ayudará a promover los valores organizacionales a través de los medios de comunicación de la organización. Con la finalidad de favorecer una adecuada comunicación efectiva.

Alineación de los sistemas de recursos humanos: Todos los sistemas de recursos humanos deben estar orientados a reforzar la cultura y valores de la organización desde el reclutamiento hasta la inducción del nuevo miembro de la organización

Monitoreo y seguimiento: Es muy importante que dentro de la organización se implemente el monitoreo y seguimiento, ya que, esto permitirá un mejor desempeño laboral de cada colaborador. Dado que, se podrá explorar mejor sus competencias y capacidades que la ayudan para el cumplimiento de sus funciones.

Para Finegan (2000), los valores organizacionales, son los valores que los subordinados reconocen como propios de la empresa, tiene gran relación con el nivel y tipo de compromiso organizacional que presenta el capital humano.

Los valores organizacionales, son las actitudes de la persona que se basan en el sistema de valores personales del que toma de las decisiones.

Según Cohen (2009), tomando como modelo y referente la teoría de los valores de Schwartz, refiere que tanto los valores personales y organizacionales que el trabajador instaure como suyos, logra crear una congruencia entre estos conllevando a que surja un mayor compromiso del capital humano con la empresa en la que laboran.

Según, Vargas (2010), refiere a los valores organizacionales como aquellas ideas compartidas que son importantes y por lo tanto que deben ser aceptadas por los colaboradores de una organización. Los valores más importantes son:

Honestidad: Son todos los actos de las personas para la sinceridad y transparencia

Trabajo en Equipo: Es la comunicación, humildad, disponibilidad, de todas las personas que desempeñan un cargo o trabajo de la organización.

Eficacia: Realiza o cumple con las indicaciones para poder obtener un objetivo que desea.

Responsabilidad: Cumplir las funciones asignadas.

Creatividad e innovación: Ambiente donde se facilita la generación e implementación de ideas y reconocimientos.

1.3.5. Elementos del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991, citados por Rivera, 2010), refieren 3 componentes importantes:

1. Compromiso Afectivo: Referido al vínculo afectivo de pertenencia y lealtad de la persona con la organización.

✚ Además, según Antón y Gonzales (2000), refieren también que es el lazo emocional que tiene todo trabajador con su organización y trabajo que realiza en ello. Asimismo, se evidencia el agrado que tiene el colaborador al observar que sus necesidades son atendidas y resueltas, manifestando, un deleite por su trabajo que realiza.

✚ Asimismo, Arias, Valera, Loli y Quintana (2003), manifiestan que es la base del estado emocional que tiene el trabajador dentro de su organización y la afectividad que demuestra en sus relaciones interpersonales. Asimismo, es la satisfacción de la persona en relación a sus propias necesidades que la empresa cumple en relación de lo que desea el trabajador.

✚ Por último, es este lazo el que motiva a que los colaboradores gocen y vivan el placer de laborar en sus empresas. De esto nace que los colaboradores que tienen esta clase de compromiso se sienten motivados a luchar por los objetivos y resultados de la organización a la que pertenecen (Johnson y Chang, 2006).

2. Compromiso de continuidad: Está orientada hacia los costos que conlleva dejar la empresa. Es así como una persona continúa trabajando en una organización por sus intereses porque dejarlo debe acatar las consecuencias de sus decisiones.

✚ También, Antón y Gonzales (2000), es aquel reconocimiento que tiene el trabajador en los distintos aspectos como: económico, físico y emocional dentro de su organización. Lo cual, influye que la persona que encuentre vinculada a su empresa y no desee retirarse.

✚ Además, hace referencia a los costos, tales como económicos, beneficios, etc., los cuales no tendría el colaborador al irse de una empresa, de tal caso que al irse daría

como resultado un alto precio para el colaborador, debido a las pocas posibilidades de adquirir un empleo similar (Arias, 2001).

🚦 Y por último, Arias, Varela, Loli, y Quintana (2003), refieren a la antigüedad que tiene un trabajador en su organización, lo cual, en su lealtad y no querer abandonarlo. Así también, menciona que la persona no renuncia por el miedo a no encontrar un nuevo empleo.

3. Compromiso normativo: Es todo aquello que produce cuando se desarrolla la identificación con los objetivos de la empresa.

🚦 También, Gonzáles y Antón (1995), es la lealtad que tiene la persona con su empresa y agradecimiento por todo aquello que aprendió.

🚦 Y por último, Arias et al. (2003), es la lealtad que posee cada trabajador con su empresa y opta por no retirarse y continuar con sus actividades de su puesto de trabajo. Además, menciona que la persona debe de respetar las normas y reglas de su organización y caracterizarse por su ética profesional.

1.3.6. Beneficios del compromiso organizacional

Según Flores (2013), manifiesta que existen características de los beneficios, los cuales son: Apoyo y aceptación de metas y valores de la empresa, la iniciativa en beneficio de la organización y el deseo de mantenerse en la organización.

Por otro lado, Aldana (2013). Menciona que los trabajadores tendrán beneficio como parte del compromiso organizacional. Los cuáles serán explicados a continuación:

- Mejor superación hacia el personal
- Eficacia en la organización
- Los trabajadores están estructurados: objetivos/ objetivos de la organización y personales.
- Menos rotación y ausentismo del personal.
- Un adecuado clima laboral.

1.3.7. Clases de trabajadores

Autores como Meyer y Allen (1991) refieren que se puede apreciar tres clases de trabajadores en relación al compromiso con la organización:

- **Lovemarks:** Pertenecen a un tipo de trabajadores muy comprometidos con la organización, lo cual se debe en gran parte a la satisfacción que siente al realizar sus funciones.
- **Los convertibles:** Éstos no se encuentran tan contentos ni alegres con la organización, pero cabe la posibilidad que podría llegar al compromiso ideal si su relación laboral mejora.
- **Los desenganchados:** Esta última categoría no se encuentran comprometidos ni con su área de trabajo y mucho menos con las metas de la organización. Para que este tipo de personas lleguen a comprometerse con la empresa es importante llevar a cabo un sin número de situaciones que logren brindar seguridad y mejore el clima laboral.

1.3.8. Consecuencias de la globalización sobre el compromiso organizacional

En la actualidad, se está instalando la modalidad de trabajo temporal, es por ello que se ven percusiones en el compromiso. En los empleos por temporada o por actividad determinada, ni las empresas, como tampoco los trabajadores esperan algo de largo del tiempo, es así, que el colaborador se vuelve una pieza de una maquinaria, es decir, de fácil sustitución, entonces es de esperarse un compromiso menor hacia la organización (Galicía, Varela, Loli y Quintana, 2003).

1.3.9. Importancia del compromiso organizacional

Bayona y Goñi (2007) definen sobre la importancia dentro de la organización se logra desarrollando metas de esta misma. Los materiales de vital importancia es la tecnología o la estructuración de la empresa pueden repetirse a excepción del recurso humano el cual posee.

Así mismo Robbins (1999), determina que el compromiso organizacional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa.

Doug y Fred (2006) mencionan que en la actualidad el éxito tanto a nivel personal como organizacional requiere de competencias vinculadas a la moral. Sin embargo, Blanchard, K. y O`connor (2005) mencionan que existe un tema paradójico, dado que, a partir de la búsqueda de ética y moral, se podría producir lucro y ser más competitivos a partir de acciones significativamente positivas.

Mientras que, Davis y Newstrom (1999), refieren que una de las importancias del compromiso organizacional es que el colaborador se comprometa con cumplir los objetivos de la organización y misión de tal modo entregue sus esfuerzos a través de éxito y el deseo de seguir en la organización.

Por otro lado, Sikula (1991), considera que la importancia del Compromiso Organizacional es que sirve como un mecanismo que Recursos Humanos necesita para analizar la identificación. Por consecuente si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma

1.4. Formulación del Problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en el Trabajo de los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo?

1.5. Justificación

La presente investigación, será con fin de naturaleza psicométrica y de gran importancia, justificándose en el valor teórico, práctico y social.

En el valor teórico, primero, podremos estandarizar y conocer acerca de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional, con la intención de lograr que el intervalo sea válido y confiable, facilitando su aplicación en las distintas empresas de la ciudad de Trujillo

En el valor práctico, se busca contribuir y convertirla en un estudio referente para futuras investigaciones, logrando que estas amplíen las propiedades psicométricas del cuestionario a otras muestras a nivel nacional e internacional, para una mayor importancia al cuestionario ya que su aplicación no tendría límites

Y en cuanto a la relevancia social, la presente investigación aportará a las investigaciones posteriores acerca de las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional, por la necesidad de tener un cuestionario adaptado a nuestra realidad.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

1.6.2. Objetivos Específicos

- Establecer las evidencias de validez basadas en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatoria del Cuestionario de Compromiso Organizacional en los colaboradores de la municipalidad de Trujillo.
- Establecer la validez basada en la relación con otra variable en su modalidad divergente del Cuestionario de Compromiso Organizacional con el Cuestionario de Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.
- Estimar la confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Compromiso Organizacional mediante el coeficiente omega.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

Según Montero y León (2008), refieren al estudio instrumental como a la elaboración, construcción o adaptación de instrumentos psicométricos válidos y confiables.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

- Compromiso Organizacional

2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1*Operacionalización de variable*

VARIABLE A MEDIR	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA
Compromiso Organizacional	Según Meyer y Allen (1997): “El compromiso organizacional es considerada como el estado psicológico donde existe una relación entre los colaboradores con la organización con sus decisiones de continuar o dejar la organización”	El resultado obtenido se medirá a través de su puntaje directo y procedimiento de análisis del Cuestionario de Compromiso Organizacional.	Componente afectivo: Sentimientos positivos o identificación con la organización (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017).	Escala de Intervalo: se aplica en variables donde su variabilidad se diferencia en dar un valor dentro de un intervalo establecido (Álvarez, 2007).
			Componente normativo: Es la adhesión del empleado con su organización, sintiéndose en deuda por la oportunidad. (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017).	
			Componente de continuidad: Es el estado de dependencia, donde los intereses son línea base para los colaboradores, para continuar en la organización o dejarla. (Meyer y Allen, 1991 citados por De la Puente, 2017).	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población que se trabajó fue con los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo. Estuvo conformada por 350 colaboradores, de los cuales 230 fueron mujeres y 120 varones, comprendidos entre los 35 y 65 años.

Tabla 2

Distribución de trabajadores según género y edad, pertenecientes a la Municipalidad de Trujillo

Edades	Género		Total
	Femenino	Masculino	
35 – 40	70	30	100
41 – 46	50	60	110
47 – 52	70	15	85
59 – 65	40	15	55
Total	230	120	350

2.3.2. Muestra

La muestra de la investigación fue censal y constó de 350 colaboradores pertenecientes al personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo. En este caso el tamaño de la muestra coincide con el tamaño de la población accesible definida según Ventura-León (2017) como la población a la que el investigador puede tener acceso y está delimitada por criterios de inclusión y exclusión: colaboradores de ambos sexos, con edades comprendidas entre 35 y 65 años, y que se encontraban laborando en la referida Institución al momento de captar la información. Se consideró como muestra a la población accesible ya que el número de participantes a evaluar no es lo suficiente grande como para obtener una muestra consistente y representativa para los fines de la investigación.

2.3.3. Criterios de inclusión

Personas mayores de 18 años, de género masculino o femenino. Además, que se encuentren presentes al momento de la aplicación de los instrumentos y que accedan

a participar del estudio. También que estén contratados para el 2018 y por contrato de 3 o 6 meses mínimo.

2.3.4. Criterios de exclusión

Colaboradores que se encuentren fuera de la Municipalidad en el momento de la investigación. También trabajadores que no quieran colaborar, a los que completen mal el instrumento.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica:

La técnica que se utilizó fue de medición psicológica, ya que según Ventura-León (2018), refiere que se aplica al tipo de investigación. Además está basado en el modelo teórico de los 3 componentes del Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO), el nombre original en inglés es: Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), que fue construida por Meyer y Allen, esta prueba es procedente en los Estados Unidos, el objetivo de la prueba es medir el compromiso organizacional que presentan los colaboradores con su organización.

2.4.2. Instrumento.

El Cuestionario de Compromiso Organizacional incluye 18 ítems, está estructurado por 3 componentes: Afectivo, De Continuidad y Normativo, cada uno compuesto por 6 ítems, el cuestionario posee ítems tanto positivos (1,2, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16, 17 y 18) como negativos (3, 4, 5 y 13). Es de evaluación individual o colectiva y se puede aplicar a partir de los 18 años, el tiempo aproximado es de 15 minutos.

El CCO cuenta con dos versiones: la escala original de Meyer y Allen (1990), incluye 8 ítems para cada uno de los factores; mientras que la escala revisada de Meyer et al. 1993 presenta 6 ítems para cada factor.

2.4.3. Evaluación:

Son las respuestas de los colaboradores a todos los elementos, dentro de una escala se promedian para obtener una puntuación global para cada uno de los tres componentes del compromiso. Estos resultados deben variar en valor de 1 a 7, se organiza la información mediante un cuestionario que incluye una escala tipo Likert

para las respuestas, que pueden ir de 7 (completamente de acuerdo), 6 (de acuerdo), 5 (levemente de acuerdo), 4 (ni de acuerdo ni en desacuerdo), 3 (levemente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo) y 1 (completamente en desacuerdo). Sin embargo, es importante que para los ítems inversos o negativos las puntuaciones sean recodificados (es decir, 1 = 7, 2 = 6,... 7 = 1)

2.4.4. Validez y Confiabilidad

Meyer y Allen (1991), validaron la prueba mediante análisis factorial confirmatorio con lo que obtuvieron valores del índice relativo de no centralidad (RNI) para tres factores de 0.972 y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) .89 demostrando que el cuestionario es replicable. Los ítems de los factores del cuestionario de compromiso en dieciocho ítems; presenta cargas factoriales con valores que oscilan entre .410 a .749, en el factor Afectivo; entre .459 a .700 en el factor de Continuidad y entre .580 a .735 en el factor Normativo, estas estimaciones siendo significativas ($p < .05$). La confiabilidad se evaluó mediante consistencia interna utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach para los factores Afectivo es .85, Continuidad es .83 y Normativo es de .77. También mencionan que en un estudio realizado en 1996 validaron la confiabilidad de su instrumento a través del índice de Alpha de Cronbach encontrando un coeficiente de confiabilidad de .79 para el total del cuestionario y la consistencia interna de los factores afectivo, continuidad y normativo, son .85, .79 y .73 respectivamente.

Figuerola (2016), hizo la validez de Constructo mediante Item-test Corregido del Cuestionario de Compromiso organizacional en trabajadores públicos se evidencio correlación directamente y muy significativa factores, con puntajes que fluctúan entre .168 y .628 los cuales se presentan entre los niveles insuficiente y muy bueno. La validez de constructo evaluada mediante el análisis factorial confirmatorio reportó índices de bondad de ajuste entre .644 a .681 que identifica un ajuste no razonable del modelo, asimismo el error de aproximación medio cuadrático obtuvo un valor de .104 que califica al modelo como no admisible y reporto cargas factoriales mayores a .20. Se estableció la confiabilidad del instrumento, mediante la consistencia interna del Alfa de Cronbach para el cuestionario general fue de .806 y para los factores; Afectivo .748, Continuidad .746 y Normativo .704.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se organizó los datos recogidos en una base de datos elaborada en el en el software Excel 2016, del paquete Microsoft Office 2016, para su posterior exportación al paquete IBM SPSS Statistics versión 25 y el AMOS versión 22, donde se realizó donde se realizó el análisis factorial confirmatorio.

En el análisis de los datos se utilizaron técnicas estadísticas aplicadas a la psicometría; Así para la evaluación del supuesto de normalidad, se realizó primero la contrastación de las hipótesis nulas individuales, referentes a que los parámetros poblacionales de asimetría y curtosis son nulos y a partir de que la distribución individual de estos estadísticos de contraste, a se aproximan a una distribución normal, se realizó el contraste de normalidad con el estadístico k^2 calculado como la suma de los cuadrados de los estadísticos individuales, rechazando la normalidad a un nivel de significancia del 5%, si este estadístico toma un valor superior a 5,99, debido a presentar distribución chi-cuadrado con dos grados de libertad (González, Abad, & Levy, 2006).

La validez de constructo se evaluó a través del análisis factorial confirmatorio; este tipo de análisis contrasta la teoría propuesta de la estructura del instrumento, estimando las cargas factoriales estandarizadas; las cuales se consideran que un ítem es fiable cuando existe valores mayores a .40 (Worthington y Whittaker, 2006); los errores de medición, para obtener índices de ajuste del constructo en la población investigada considerando un ajuste satisfactorio si los índices de ajuste globales como: El cociente de la chi-cuadrado entre sus grados de libertad (CMIN /gl) menor a cuatro, el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) menor o igual a .08; y el índice de ajuste comparativo (CFI) mayor o igual a .90, y si los índices de ajuste parsimonioso PNFI se aproximan a 1 (Pérez, Medrano, y Sánchez, 2013). En lo que respecta a evidencias de validez divergente se correlaciono las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Compromiso Organizacional con las respectiva obtenidos en el Inventario del Síndrome de Burnout en los referidos colaboradores, calculando el coeficiente de correlación de Spearman, estableciendo que la prueba tendría un desempeño psicométrico aceptable si presenta una correlación mayor de 0,60 en el caso de la validez convergente (Luján-Tangarife y Cardona-Arias, 2015).

La confiabilidad de la prueba se determinó por consistencia interna con el coeficiente de fiabilidad omega; referido por los autores Ventura-León y Caycho-Rodríguez (2017) como un coeficiente que no depende de la cantidad de ítems y tampoco requiere del cumplimiento de los supuestos, de la tau-equivalencia y de la ausencia de errores correlacionados y se calculan base a las cargas factoriales, el no cumplimiento de estos supuestos limitan el uso del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach (Ventura-León, 2018); Asimismo, Campo-Arias, y Oviedo (2008) sugieren que valores del coeficiente omega entre .70 y .90 son aceptables. En cuanto a la estimación del coeficiente omega mediante intervalo con una confianza del 95%, se usó el Lenguaje de Programación R, con el método Bootstraps, cargando la librería MBESS y activando luego la función referida a la confiabilidad (Ventura-León, 2017).

2.6. Aspectos éticos

Según el Colegio de Psicólogos del Perú (s.f.), refieren en su código de ética que la presente investigación es correspondiente al título XI de Actividades de investigación:

Artículo 79.- El profesional asume el compromiso de realizar una evaluación cuidadosa con su aceptabilidad ética. El investigador tiene obligación de buscar consejo ético y de salvaguardar los derechos humanos de los participantes.

Artículo 80.- La responsabilidad por el mantenimiento de prácticas éticas en la investigación descansa siempre en el investigador mismo. El tratamiento dado por los colaboradores, asistentes, estudiantes y, empleados todos los cuales asumen responsabilidades paralelas.

Artículo 81.- El investigador debe comunicar al participante de todas las características de la investigación que puedan influir en su decisión de participar, otros aspectos que pregunte el participante.

Artículo 87.- Información obtenida sobre los participantes de una investigación durante el curso de la misma es confidencial, excepto si hay un acuerdo previo. Proteger la confidencialidad, deben ser explicadas a los participantes como parte del proceso para obtener el consentimiento de estos últimos.

III. RESULTADOS

3.1. Validez

3.1.1. Validez de Constructo de la Escala de Compromiso Organizacional

En la tabla 3, se muestran los coeficientes de asimetría y curtosis en los ítems que constituyen la Escala de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, observando que las distribuciones a nivel total en la escala y en los primeros catorce ítems, no son simétricas ($Z > 1.96$) (Fisher, 2003). Asimismo, la distribución de los referidos, así como el ítem 17, presenta coeficientes de curtosis o elevamiento que difieren de la curtosis de la distribución normal ($Z > 1.96$). Igualmente, se observa que, la distribución de la puntuación total en la escala, como en dieciséis de los ítems difiere significativamente de la distribución normal ($K^2 > 5.99$).

Tabla 3

Coefficientes de simetría y curtosis del Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

Ítem	A_s	Z_{As}	C_s	Z_{Cs}	K^2
Ítem 01	1.0	7.4	-0.5	-14.4	262.3
Ítem 02	0.7	5.5	-0.6	-9.9	128.6
Ítem 03	0.7	5.5	-0.7	-7.5	86.4
Ítem 04	0.7	5.3	-0.5	-11.1	151.0
Ítem 05	0.5	3.9	-1.0	-4.0	31.1
Ítem 06	0.3	2.5	-1.0	-2.6	12.8
Ítem 07	0.6	4.4	-0.8	-5.4	47.9
Ítem 08	0.5	3.8	-0.7	-5.0	39.6
Ítem 09	0.5	3.6	-1.0	-3.7	26.2
Ítem 10	0.4	3.4	-0.8	-4.2	29.4
Ítem 11	0.4	3.2	-0.7	-4.4	29.1
Ítem 12	0.3	2.4	-0.9	-2.8	13.8
Ítem 13	0.3	2.4	-0.8	-3.0	14.8
Ítem 14	0.4	3.1	-0.8	-3.8	23.5
Ítem 15	0.2	1.4	-0.9	-1.6	4.3
Ítem 16	0.1	0.8	-1.0	-0.9	1.5
Ítem 17	0.2	1.8	-0.7	-2.7	10.3
Ítem 18	-0.1	-0.5	-0.8	0.7	0.7
Total	0.7	5.1	1.8	7.0	74.6

Nota:

A_s : Coeficiente de asimetría Z_{As} : Valor Z de la distribución normal asociado a A_s

C_s : Coeficiente de curtosis Z_{Cs} : Valor Z de la distribución normal asociado a C_s

K^2 : Estadístico para contraste conjunto de asimetría y curtosis

3.1.2. Validez de Constructo del Síndrome de Burnout

En la tabla 4, se muestran los coeficientes de asimetría y curtosis en los ítems que constituyen del inventario del Síndrome de Burnout en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, observando que las distribuciones en las tres dimensiones: Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional son simétricas ($Z < 1.96$) y presentan coeficientes de curtosis o elevamiento que no difiere de la curtosis de la distribución normal ($Z < 1.96$). Asimismo, se observa que las distribuciones de las tres dimensiones no difieren significativamente de la distribución normal ($K^2 < 5.99$).

Tabla 4

Coefficientes de asimetría y curtosis de la Distribución del Síndrome de Burnout en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

	A_s	Z_{A_s}	C_s	Z_{C_s}	K^2
Agotamiento emocional	0.2	1.4	0.0	0.0	2.0
Cinismo	0.0	-0.3	-0.3	-1.0	1.0
Eficacia profesional	0.0	-0.3	0.3	1.1	1.3

Nota:

A_s : Coeficiente de asimetría; Z_{A_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a A_s

C_s : Coeficiente de curtosis; Z_{C_s} : Valor Z de la distribución normal asociado a C_s

K^2 : Estadístico para contraste conjunto de asimetría y curtosis

A. Análisis Factorial Confirmatorio

En la tabla 5 se exponen los resultados del análisis factorial confirmatorio utilizando para la estimación de los parámetros de este análisis el método de máxima verosimilitud, debido al cumplimiento de la condición de normalidad, para contrastar el modelo teórico unidimensional, sobre la estructura de el Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, evidenciando que los índices de ajuste absoluto: CMIN/gl, igual a 3.38 registra un valor menor a 4, establecido como indicador de buen ajuste del modelo; el error cuadrático medio de aproximación igual a .08, valor que cae dentro del rango establecido como aceptable para este indicador; El índice de ajuste comparativo GFI alcanzó el valor de .945 y el AGFI el valor de .930 y debería ser mayor o igual a .90 para considerar que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos; índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de .882, y el ajustado de .628, con valores aceptables. A partir de la evaluación de los índices calculados, no se podría calificar como un buen ajuste del modelo debido a presentar algunos índices de ajuste valores mayores al rango mínimo aceptable.

Tabla 5

Índices de bondad de ajuste del modelo de Análisis Factorial Confirmatorio en el Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

Índices de ajuste del modelo	Valor
Índices de ajuste globales o absolutos	
CMIN/gl	3.38
RMR	.118
Índices de ajuste comparativos	
GFI	.945
AGFI	.930
Índices de ajuste de parsimonia	
PRATIO	.882
PNFI	.771

Nota

CMIN/gl : Cociente de la chi cuadrado entre sus grados de libertad

GFI: Índice de bondad de ajuste

PRATIO: Índice de parsimonia

- RMR: Error cuadrático medio de estimación

- AGFI: Índice ajustado de bondad de ajuste

- PNFI: Índice de Parsimonioso ajustado

En la tabla 6, se muestran las cargas factoriales, que reporta el análisis factorial confirmatorio, de los ítems del Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, donde se puede apreciar que los valores de los referidos índices oscilan en entre .37 y .57, presentando los ítems once y trece cargas inferiores a .40.

Tabla 6

Cargas factoriales de los ítems del Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

Ítem	Carga factorial
Ítem01	.54
Ítem02	.45
Ítem03	.42
Ítem04	.42
Ítem05	.42
Ítem06	.46
Ítem07	.48
Ítem08	.46
Ítem09	.48
Ítem10	.42
Ítem11	.40
Ítem12	.40
Ítem13	.37
Ítem14	.56
Ítem15	.38
Ítem16	.46
Ítem17	.43
Ítem18	.46

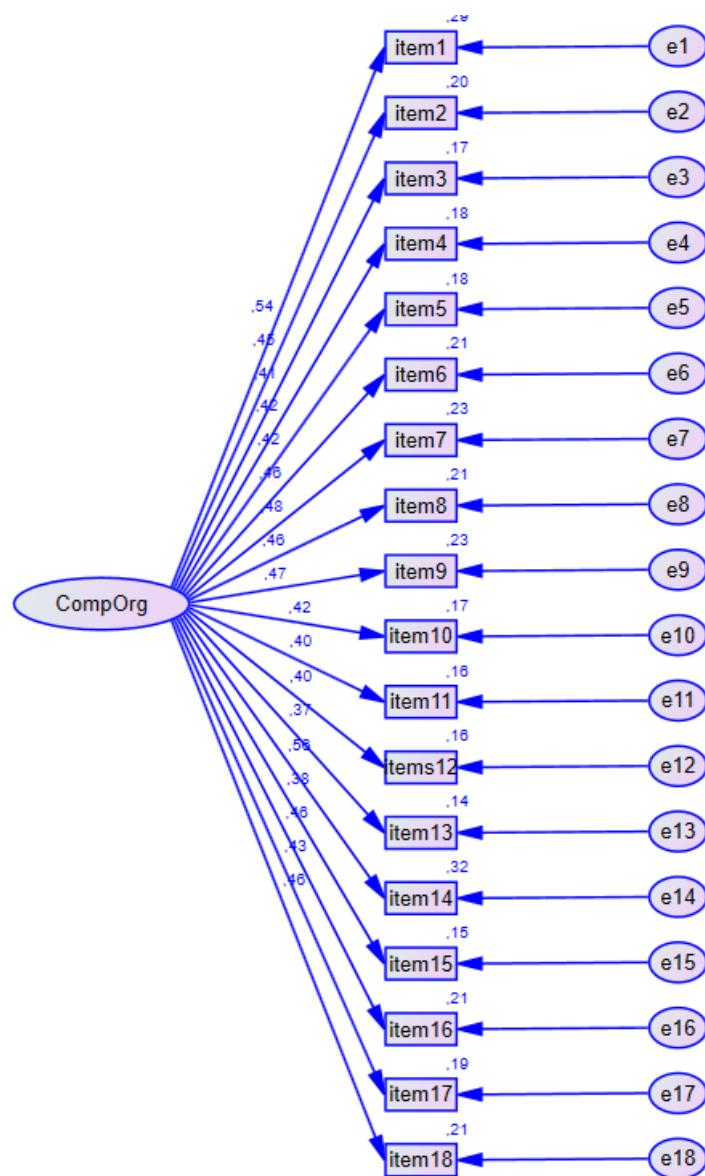


Figura 1. Diagrama Path de la estructura factorial en el Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

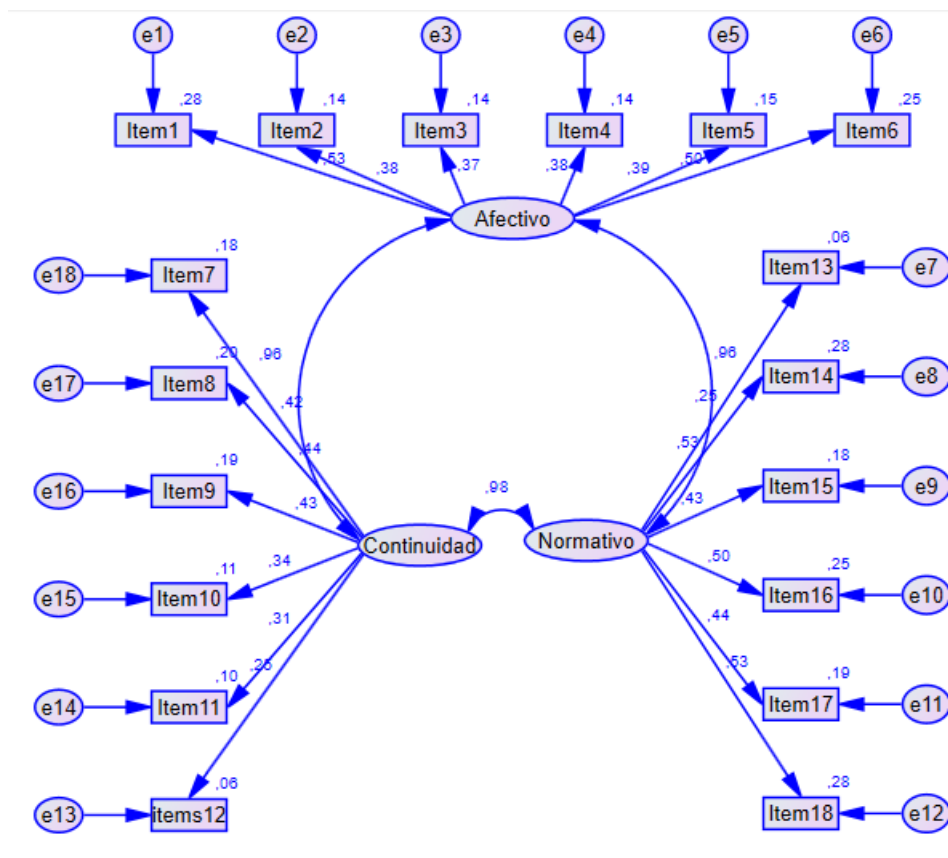


Figura 2. Diagrama Path de la estructura tridimensional del Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

3.2. Validez divergente

En la tabla 7, se presenta la estimación del coeficiente de correlación del rho de Spearman, entre las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de compromiso organizacional y las inventario del síndrome de Burnout en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo integrantes de la población en estudio, puntualmente y mediante un intervalo del 95% de confianza; identificando una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud mediana entre el compromiso organizacional y las dimensiones de Síndrome de Burnout las cuales son : Agotamiento emocional y Cinismo , también se identificó una correlación directa con tamaño de efecto de magnitud mediana entre el compromiso organizacional y la dimensión Eficacia profesional.

Tabla 7

Correlación de las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Compromiso Organizacional y del Inventario del Síndrome de Burnout en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

	R	IC al 95% ^(a)	
		LI.	LS
Agotamiento emocional	-.354	-0.49	-0.25
Cinismo	-.442	-0.59	-0.36
Eficacia profesional	.400	0.31	0.54

Nota

r : Coeficiente de correlación del rho de Spearman

(a): Intervalo de estimación del coeficiente de correlación

LI: Límite inferior del intervalo

LS: Límite superior del intervalo

3.3. Confiabilidad

3.3.1. Confiabilidad por consistencia interna

En la tabla 8, se visualiza el coeficiente de confiabilidad omega (Ventura y Caycho, 2017), estimado puntualmente y mediante un intervalo del 95% de confianza, en el Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo; presentando el coeficiente omega un valor de .817, que califica a la confiabilidad como de nivel muy bueno.

Tabla 8

Confiabilidad de las puntuaciones en el Cuestionario de Compromiso Organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo

ω	N° ítems	IC al 95% ^(a)	
		LI.	LS
.82	18	.810	.83

Nota:

ω : Coeficiente de confiabilidad omega

(a): Intervalo de estimación del coeficiente omega

IV. DISCUSIÓN

En el análisis de los principales resultados encontrados en el estudio psicométrico de la Escala del Cuestionario de Compromiso Organizacional, que está formado por 18 ítems y 3 dimensiones: Afectivo, De Continuidad y Normativo del modelo teórico del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991). De acuerdo con lo propuesto en el objetivo general de la investigación, el cual fue Determinar las Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional con una muestra de 350 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Trujillo, se obtuvo la validez del constructo, la confiabilidad y la validez divergente con la finalidad de aportar a la población beneficiaria un instrumento válido y confiable para los estudios del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional para Meyer y Allen (1997): “es el estado psicológico que caracteriza la relación que mantiene el empleado con la organización; dicho estado tiene repercusiones en la decisión de continuar formando parte de la organización” (p. 11). En su modelo teórico proponen tres dimensiones, compromiso afectivo que refiere al apego emocional del empleado y la identificación plena con la organización, el compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados que generarían el abandono de la organización y por último el compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar el empleo.

Se realizó la validez del constructo, el cual es una propiedad para poder hacer referencia que el instrumento o la escala debe de medir lo que se indica en la prueba (Sánchez y Reyes ,2006); para lo cual, se muestran los coeficientes de asimetría y curtosis en los ítems que constituyen el Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, observando que las distribuciones a nivel total en la escala y en los primeros catorce ítems, no son simétricas ($Z > 1.96$). (Fisher, 2003). Asimismo, la distribución de los referidos, así como el ítem 17, presenta coeficientes de curtosis o elevamiento que difieren de la curtosis de la distribución normal ($Z > 1.96$). Igualmente, se observa que, la distribución de la puntuación total en la escala, como en dieciséis de los ítems difiere significativamente de la distribución normal ($K^2 > 5.99$). Además, se muestran los coeficientes de asimetría y curtosis en los ítems que constituyen del Inventario del síndrome de Burnout en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, observando que las distribuciones en las tres dimensiones: Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia

profesional son simétricas ($Z < 1.96$) y presentan coeficientes de curtosis o elevamiento que no difiere de la curtosis de la distribución normal ($Z < 1.96$). Asimismo, se observa que las distribuciones de las tres dimensiones no difieren significativamente de la distribución normal ($K2 < 5.99$).

De acuerdo con el análisis factorial confirmatorio de los investigadores Bentler & Bonett (1980) es teoría para contrastar el modelo teórico unidimensional, sobre la estructura de el Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo, evidenciando que los índices de ajuste absoluto: CMIN/gl, igual a 3.38 registra un valor menor a 4, establecido como indicador de buen ajuste del modelo; el error cuadrático medio igual a .118, superior a .08. Sin embargo, el índice de bondad de ajuste GFI igual a .945, e índice de bondad de ajuste ajustado AGFI igual a .930, ambos mayores a .90; índice de ajuste parsimonioso sin ajustar de .882, y el ajustado de .771, con valores muy próximos a la unidad. Es así que se puede comprobar de la prueba original los autores realizaron el analisis factorial confirmatorio para validar el Cuestionario de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen) , obteniendo valores del índice relativo de no centralidad (RNI) para los factores de .972 siendo un índice de ajuste adecuado por ser un valor superior a .90 (García 2000) y el índice de ajuste normado parsimonioso (PNFI) .893 es adecuado por ser un valor superior a .80 (Marsh & Hau ,1996 citado por García,2000) lo que confirmaría que los ítems que constituyen las respectivas factores estarán interrelacionados.

Las cargas factoriales, que reporta el análisis factorial confirmatorio, donde se puede apreciar que los valores de los referidos índices oscilan en entre .37 y .56, presentando los ítems trece y quince cargas inferiores a .40, Aiken (2003). A partir de la evaluación de los índices calculados, no se podría calificar como un buen ajuste del modelo debido a presentar algunos índices de ajuste valores mayores al rango mínimo aceptable. Lo cual puede contrastarse con la versión original del Cuestionario de Compromiso Organizacional donde los valores obtenidos son entre .410 a .749 en las tres dimensiones , siendo estas estimaciones significativas ($p < .05$).

Se corrobora la teoría de validez divergente de Ecurra (2013) , que refiere al grado de diferenciación entre distintos constructos a partir de un único sistema de medición La estimación del coeficiente de correlación del rho de Spearman , de las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de compromiso organizacional y las del Inventario del

Síndrome de Burnout en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo integrantes de la población en estudio, es así puntualmente y mediante un intervalo del 95% de confianza; identificando una correlación inversa con tamaño de efecto de magnitud mediana entre el compromiso organizacional y las dimensiones: Agotamiento emocional y Cinismo; en tanto se identificó una correlación directa con tamaño de efecto de magnitud mediana entre el compromiso organizacional y la dimensión Eficacia profesional. Para lo cual no existen antecedentes con los datos obtenidos en esta investigación y es por eso que es un aporte para la sociedad y los próximos investigadores.

Para Ventura y Caycho (2017) refieren que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, para dicha investigación se determinó la validez por consistencia interna a través del Coeficiente de Omega y el estimado puntualmente y mediante un intervalo del 95% de confianza, para el Cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la Municipalidad de Trujillo; presentando el coeficiente omega un valor de .82, que califica a la confiabilidad como de nivel muy bueno.

Finalmente, el aporte de este estudio es contar con un instrumento de evaluación, válido, confiable y adaptado para la población y otras poblaciones similares, generando nuevos aportes para la Psicología y dando inicio a futuras investigaciones sobre el compromiso en las organizaciones. Por lo tanto, el Cuestionario de Compromiso Organizacional ha demostrado contar con validez, confiabilidad en los colaboradores de la Municipalidad De Trujillo.

V. CONCLUSIONES

- Se determinaron las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional donde se obtuvo su validez de constructo, confiabilidad y la validez divergente en los colaboradores de la Municipalidad de Trujillo.
- La Validez de Constructo en los ítems que constituyen el Cuestionario de compromiso organizacional, a través del análisis factorial obteniendo buenos resultados para la investigación.
- La validez divergente entre la estimación del coeficiente de correlación, de las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de compromiso organizacional y el Inventario del síndrome de Burnout, puntualmente y mediante un intervalo del 95% de confianza.
- Se estableció la confiabilidad por consistencia interna a través del Coeficiente de Omega y el estimado puntualmente y mediante un intervalo del 95% de confianza, y con un valor de .82, que califica a la confiabilidad como de nivel muy bueno.

VI. RECOMENDACIONES

- Es primordial continuar con más estudios Psicométricos del Cuestionario de Compromiso Organizacional, con una muestra más amplia y que se genere mayor validez y confiabilidad de la prueba.
- También hacer mayores estudios de relación de la Escala de Compromiso Organizacional con diferentes variables.
- Se sugiere aplicar otro tipo de validez para darle mayor consistencia a la prueba y pueda ser más válido en los diferentes sectores específicos.
- Dar a conocer los resultados obtenidos con el fin de que brindar nuevos conocimientos en la Psicología Organizacional.

VII. REFERENCIAS

- Aldana, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Álvarez, R. (2007). *Estadística aplicada a las ciencias de la salud*. (4ª ed.). España: Díaz de Santos.
- Antón y Gonzales (2000). *Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública*. Recuperado de: <file:///C:/Users/a/Downloads/6259-21838-1-PB.pdf>
- Arias, F. (2001). El Compromiso Personal hacia la Organización y la intención de Permanencia: Algunos Factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 15(2), 200. Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arias, F., Varela D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6 (2), 17.
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado de <http://www.ucm.es/BUCM/computoc/s/10005/101968381.htm>
- Blanchard, K. y O'Connor M. (2005). *Administración por valores*. Bogotá: Editores Norma.
- Bentler-Bonett (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588–606.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Revista Anales de Psicología*, 23 (2), 207-215
- Campos, A. y Oviedo (2008). Artículo de psicometría, coeficiente de omega. Argentina: UOC
- Carpio, J., (2003). Organizational commitment and feelings of permanence of professionals in public and private organizations in Lima. *Journal of Psychology*, 18: 105-123.

- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill
- Cohen, A. (2009). A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 33, 332-345.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (s.f.). *Código de Ética Profesional del Colegio de Psicólogos del Perú*. Lima
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. (10ª ed.). México: McGraw Hill. Décima edición.
- De la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Díaz y Montalbán (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC
- Doug L. & Fred K. (2006). *Leader to Leader*. San Francisco Spring.
- Escurre, L. (2013) Cuantificación de la validez divergente. *Revista de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 9(1-2), 103-111. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555/4534>
- Ferguson, C. J. (2009). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532- 538
- Flores, O. (2013). *Diagnóstico de Compromiso Organizacional, enfocado al Fortalecimiento de la Afiliación y la Retención del personal de una empresa de giro hidráulico* (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, México.
- Figuerola, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Finegan, J. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (2), 149-169.

- Fisher, C. (2003). Características de una Distribución de Frecuencias. Recuperado de: <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/drm/1e.htm>
- Frías, P (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Chile, Chile.
- García, J. (2000). *Adaptación del Cuestionario de Actitudes Legales para la definición de perfiles psicosociales en la selección de jurados* (Vol.76). Universidad Almería.
- Galicia, F., Varela, D., Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6 (2).13-25.
- Gonzáles, L. y Antón, C. (1995). *Dimensiones del compromiso organizacional*. EUDEMA.
- González,K. , Abad,P. & Levy,C. 2006). El chi cuadrado en el mundo de la psicometría. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 25 (1), 630-650.este estadístico
- Hellrieger, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. (2da ed.). México: International Thomson Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5a ed.). México DF: McGraw Hill.
- Johnson, R.E. & Chang, C.H.(2006). It is to continuance as we is to affective: the relevance of the selfconcept for organizational commitment. *Journal of vocational Behavior*,27(5),549-570
- Lok, P. & Crawford, J. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 16(8), 10-11.
- Meyer, J. & Allen,N.(1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*,1 (1),61-89.
- Meyer,J.P.,Allen,N.J.,& Smith,C.A.(1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*.*Journal of applied psychology*, 78(4),538.

- Meyer, J.P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Montero, I. y León, O. (2008). *Métodos de Investigación en psicología y Educación* (3ªed). McGraw-Hill: Madrid
- Montoya, E. (2014). *Validación de la Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Urdaneta, Caracas, Venezuela.
- Quispe, M. (2015). *Adaptación y propiedades psicométricas del inventario de Compromiso organizacional de Allen y Meyer en trabajadores de una empresa privada de villa el salvador* (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis para optar Título de Magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Robbins, S. (1998). *La Administración en el Mundo de Hoy*. (3ªed.). México: Prentice Hall
- Robbins, S. (1999). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. (3ªed). México: Prentice Hall.
- Sánchez, H. y Reyes. (2009). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Vision Universitaria Edit.
- Sikula, A. (1991). *Administración de recursos humanos en empresas*. (1ªed.). México: Limusa.
- Siliceo, A., Cásares, D., y Gonzáles, J. (1999). *Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional*. (3ªed.). México: Mc Graw Hill.
- Torres, L. y Díaz, J. (2012). *Compromiso organizacional: actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones*. *Revista Universia*, 8(15), 68-81.

- Varona, F. (1993). *Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional*. *Revista Diálogos*. 35, (2) ,68-77
- Vargas, J. (2010). Valores organizacionales. Recuperado de: <http://www.eumed.net/librosgratis/2007b/301/valores%20organizacionales.html>
- Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.
- Villa, M. (2005). *Relación entre compromiso laboral y satisfacción laboral en una empresa del sector femenino*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas. Colombia.
- Wiener, Y. (1982) Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, (1), 418-428
- Zamora, P. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, (3) 41,445-460, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80511929005>

ANEXOS

ANEXO 1: Consentimiento Informado.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Facultad de Humanidades - Escuela de Psicología

Mi nombre es Stefhany Verónica Jiménez Sánchez, me encuentro cursando el XI ciclo de formación profesional en la UCV y actualmente estoy realizando una investigación para culminar mis estudios universitarios.

A través del presente documento quisiera solicitar su colaboración para la realización de un estudio sobre las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad de Trujillo. En este sentido, solicito su participación voluntaria en el presente estudio. Para ello se aplicará un cuestionario integrado por un conjunto de preguntas vinculadas al tema mencionado (compromiso organizacional).

Debo señalar que los datos obtenidos serán manejados de manera estrictamente confidencial y anónima, por ello requeriríamos que sus respuestas sean absolutamente sinceras. Si ustedes deciden interrumpir sus respuestas y no continuar participando con nuestra investigación, siéntase libre de indicarlo.

Por favor responda a todas las preguntas sin obviar ninguna. La firma de este documento significa que usted está de acuerdo en participar con a la presente investigación.

¡Muchas gracias por su colaboración!

FIRMA DEL PARTICIPANTE

ANEXO 2: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(Adaptado por Figueroa, C.- 2016)

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

AFIRMACIONES	PUNTAJE						
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7						
De Acuerdo (DA)	6						
Levemente de Acuerdo (LA)	5						
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND)	4						
Levemente en Desacuerdo (LD)	3						
En Desacuerdo (ED)	2						
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1						
PREGUNTAS	TED	ED	LD	NA ND	LA	DA	TDA
1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2. En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4. No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5. No me siento como “parte de la familia” en esta organización.							
6. Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7. Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
8. Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							
9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11. Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							

13. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15. Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16. La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17. No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18. Siento que le debo mucho a esta organización.							

ANEXO 3. INSTRUMENTO

PROTOCOLO DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY – MASCHAL (MBI – GS)

EDAD: _____ SEXO: _____

GRADO DE INSTRUCCIÓN: _____ TIEMPO DE TRABAJO: _____

INSTRUCCIONES: En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca ANEXOS 66 de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio antes del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así. Con qué frecuencia 0-6:

1. _____ Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
2. _____ Me siento agotado al final de la jornada laboral.
3. _____ Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.
4. _____ Me tensa trabajar todo el día.
5. _____ Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.
6. _____ Me siento cansado por mi trabajo.
7. _____ Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica. 8. _____ Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.
9. _____ Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.
10. _____ Considero que soy bueno en el trabajo que realizo
11. _____ Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.
12. _____ He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.
13. _____ Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.
14. _____ Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.
15. _____ Dudo de la importancia de mi trabajo.
16. _____ Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.

EX: _____ cat: _____ CY: _____ cat: _____ PE: _____ cat: _____

ANEXO 1 Consentimiento Informado.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Facultad de Humanidades - Escuela de Psicología

Mi nombre es Stefhany Verónica Jiménez Sánchez, me encuentro cursando el XI ciclo de formación profesional en la UCV y actualmente estoy realizando una investigación para culminar mis estudios universitarios.

A través del presente documento quisiera solicitar su colaboración para la realización de un estudio sobre las propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en colaboradores de la municipalidad de Trujillo. En este sentido, solicito su participación voluntaria en el presente estudio. Para ello se aplicará un cuestionario integrado por un conjunto de preguntas vinculadas al tema mencionado (compromiso organizacional).

Debo señalar que los datos obtenidos serán manejados de manera estrictamente confidencial y anónima, por ello requeriríamos que sus respuestas sean absolutamente sinceras. Si ustedes deciden interrumpir sus respuestas y no continuar participando con nuestra investigación, siéntase libre de indicarlo.

Por favor responda a todas las preguntas sin obviar ninguna. La firma de este documento significa que usted está de acuerdo en participar con a la presente investigación.

¡Muchas gracias por su colaboración!



FIRMA DEL PARTICIPANTE